

KOMPETENSI KEPERIBADIAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU SERTA KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA SEKOLAH DASAR

Siti Fatimah¹, Nunik Yudaningsih², Andri Supriadi³

¹Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Djuanda KM.03 Singaraja, Indramayu

Email : sitifatimah174@admin.sd.belajar.id

²Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Djuanda KM.03 Singaraja, Indramayu

Email : nunikyudaningsih@unwir.ac.id

³Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Djuanda KM.03 Singaraja, Indramayu

Email : andrisupriadi@unwir.ac.id

Citation : Fatimah, S, Yudaningsih, N dan Supriadi, A (2024), Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Sekolah Dasar, *Edum Journal*, 7 (1), 91 - 109

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.181>

ABSTRAK

Kinerja guru sekolah dasar negeri di gugus Wira Widya Kecamatan Gabuswetan Kabupaten Indramayu dinilai belum maksimal. Pada saat dilakukan observasi awal, hal tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu untuk menguji kebenarannya, perlu dilakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 76 responden yang merupakan guru sekolah dasar negeri di gugus Wira Widya Kecamatan Gabuswetan Kabupaten Indramayu. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar, (2) Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sekolah dasar, (3) Terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Berdasarkan temuan maka peneliti menyarankan pelatihan dan pengembangan dalam aspek kompetensi kepribadian seperti normatif, keteladanan, dan sikap bagi kepala sekolah, memberikan insentif atau penghargaan kepada guru yang mencapai hasil yang baik, mengadakan diskusi dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru juga dapat membantu meningkatkan komunikasi dan pemahaman bersama, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja sekolah dasar secara positif.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kompetensi Kepribadian, Motivasi Berprestasi Guru.

ABSTRACT

The performance of public elementary school teachers in the Wira Widya cluster, Gabuswetan District, Indramayu Regency is considered not optimal. At the time of the initial observation, it was suspected to be caused by the low personality competence of the principal and the motivation of the teacher to achieve. Therefore, to test the truth, it is necessary to conduct research. This study uses a survey method with a quantitative approach, as well as

correlational and regression techniques. The data collection technique was through a Likert scale questionnaire for 76 respondents who were public elementary school teachers in the Wira Widya cluster, Gabuswetan District, Indramayu Regency. The results of the data analysis showed that (1) There was a significant contribution of the principal's personality competence to the performance of elementary school teachers, (2) There was a significant contribution of teachers' motivation for achievement to the performance of elementary school teachers, (3) There is a significant contribution of the principal's personality competence and teachers' motivation for achievement simultaneously to the performance of elementary school teachers. Based on the findings, the researcher suggests training and development in aspects of personality competencies such as normative, exemplary, and attitude for school principals, providing incentives or rewards to teachers who achieve good results, Holding discussions and collaborations between principals and teachers can also help to improve communication and mutual understanding, which in turn can positively impact elementary school performance.

Keywords: *Teacher Performance, Personality Competence, Teacher Achievement Motivation.*

A. PENDAHULUAN

Untuk kemajuan suatu bangsa, yang terutama harus diperhatikan adalah potensi sumber daya manusia. Potensi sumber daya bisa berkembang melalui pendidikan. Karena pendidikan merupakan titik sentral untuk berkembangnya bidang lain. Hubungan pendidikan dengan berbagai dimensi kehidupan tidak akan pernah lepas karena pengaruh timbal balik yang ditimbulkannya cukup besar. Bahkan pendidikan telah menjadi salah satu kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Seiring dengan arus modernisasi, perkembangan teknologi informatika juga turut berpengaruh terhadap proses penyelenggaraan pendidikan yang berimbas pada pengelolaan dan pelaksanaannya.

Latar belakang pentingnya pendidikan, baik itu pendidikan formal, pendidikan informal maupun pendidikan non-formal mendorong semua pihak untuk mengembangkan lembaga-lembaga pendidikan agar menjadi tempat belajar yang menyenangkan dan bermanfaat maksimal. Tuntutan demikian mendorong lembaga atau institusi pendidikan memiliki kinerja yang bagus.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional telah menyusun rencana strategis pembangunan pendidikan jangka panjang untuk periode 2005-2025 yang terangkum dalam tiga pilar kebijakan pendidikan. Pertama, pemerataan dan perluasan akses pendidikan. Kedua, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing keluaran pendidikan. Ketiga, peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan citra publik pendidikan.

Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2015 berupaya untuk menghasilkan insan Indonesia cerdas dan kompetitif sejalan dengan visi pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah (Mukhtar & Iskandar, 2009:16).

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan dalam rangka mengatasi permasalahan pendidikan yang semakin kompleks walaupun tidak jarang dalam implementasinya kebijakan tersebut tidak berjalan sesuai dengan harapan. Oleh karena pendidikan sudah menjadi kebutuhan maka satuan-satuan pendidikan harus berbenah diri, kinerja sekolah harus bagus agar orang tua peserta didik merasa tertarik untuk menyekolahkan anaknya. Masalah kinerja sekolah masih menjadi kendala yang belum dapat terpecahkan. Rendahnya mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru serta mutu profesionalisme guru menjadi pekerjaan rumah pemerintah sampai saat ini. Rendahnya mutu-mutu tersebut berakar dari permasalahan yang terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan, keterbatasan dana, sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan, media, sumber belajar, iklim sekolah, lingkungan pendidikan, serta dukungan dari pihak-pihak terkait dengan pendidikan. (Mukhtar & Iskandar, 2009:16).

Satuan pendidikan dengan kinerja bagus, setidaknya telah dapat melaksanakan standar minimal pelayanan pendidikan seperti tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut terdapat delapan Standar Pendidikan Nasional yang dapat dijadikan rujukan dan dijadikan dimensi untuk mengukur kinerja sekolah. Pada Pasal 2 Ayat (1), yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan penulis serta pengalaman penulis menjadi guru lebih dari 10 tahun, kondisi kedelapan standar tersebut masih belum sepenuhnya terpenuhi. Pada bagian-bagian tertentu terdapat kesenjangan, sekalipun kesenjangan dimaksud untuk setiap sekolah tidak sama. Dilihat dari sudut pandang organisasi dan manajemen sekolah masih perlu peningkatan terutama tata kelola administratif. Masih dijumpai sekolah yang mengalami kesulitan dalam pemerataan pemahaman untuk mengimplementasikan kurikulum. Proses pelaksanaan pembelajaran masih terdapat ketimpangan karena ratio pendidik dengan jumlah siswa yang kurang proporsional. Masih ada sekolah yang mutu lulusannya masih rendah dibandingkan dengan sekolah lainnya yang masih satu gugus dengan kesenjangan yang relatif tinggi. Terlihat motivasi kerja guru yang cenderung melemah, terutama guru tidak tetap yang sudah lama menjadi tenaga honorer. Belum semua sekolah mampu memelihara sarana prasarana yang tersedia sehingga ketika dibutuhkan terdapat kendala.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan penentu kebijakan di sekolah memiliki peran yang sangat besar sebagai penentu kualitas kinerja disekolah. Dalam pengelolaan dan pengendalian berbagai elemen organisasi di suatu sekolah agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, mengembangkan dan menggerakkan para guru sebagai bagian penting organisasi melalui kekuasaan yang dimiliki demi pencapaian tujuan organisasi. Sulistiyorini (2009) menyimpulkan bahwa pemimpin di bidang pendidikan harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan serta pengajaran maupun pelatihan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, kepala sekolah hendaknya memenuhi kriteria kompetensi yang diperlukan. Terdapat beberapa kompetensi yang dibutuhkan, tetapi menurut hemat penulis kompetensi kepribadian kepala sekolah teramat penting terpenuhi. Sebab bagaimanapun kepala sekolah merupakan panutan yang akan diteladani oleh guru dan warga sekolah lainnya. Sehingga kompetensi kepribadiannya harus bagus.

Cascio W.F. (2006) dalam pernyataannya menyimpulkan bahwa abilitas dan motivasi sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan *skill* dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian, dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Pendapat senada juga disampaikan oleh Mangkunegara (2010) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*). Meningkatnya, kinerja guru, dalam hal ini yaitu mutu pengajaran harus didukung oleh guru itu sendiri, kepala sekolah dan juga oleh pengawas sekolah. Di sini disinggung kinerja guru, karena salah satu faktor keberhasilan kinerja sekolah adalah kinerja guru. Sehingga guru dengan semangat dan motivasi berprestasi sangat mungkin berkeinginan bekerja di lembaga pendidikan yang kinerjanya bagus.

Menurut Susanto (2018:35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu. Termasuk dorongan terwujudnya kinerja institusi atau kinerja sekolah yang bagus.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012).

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Disamping itu kepribadian sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut "berkepribadian pemalu". Kepada orang supel diberikan atribut "berkepribadian supel" dan kepada orang yang plin-plan, pengecut, dan semacamnya diberikan atribut "tidak punya kepribadian" (<https://id.wikipedia.org/wiki/Kepribadian>). Menurut Purwanto. Y. (2007:254), kepribadian adalah metode berfikir manusia terhadap realita. Kepribadian juga merupakan kecenderungan-kecenderungan terhadap realita. Dan dengan arti yang lain, kepribadian manusia adalah pola pikir (,,aqliyah) dan pola jiwa (an-nafsiyah).

Menurut Koentjaraningrat sebagaimana dikutip Effendi (2016:286), yang mengungkapkan bahwa kepribadian adalah susunan unsur-unsur akal dan jiwa yang menentukan perbedaan tingkah laku atau tindakan dari tiap-tiap individu itu. Istilah kepribadian juga berarti ciri-ciri watak seorang individu yang konsisten, yang memberikan kepadanya suatu identitas sebagai individu yang khusus.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang melekat dalam diri pendidik secara mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi anak didik, dan berakhlak mulia kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang melekat dalam diri pribadi pendidik yang mencerminkan keadaan jiwa yang mengajak atau mendorong kepada perbuatannya tanpa pertimbangan akal dan fikirannya dan bersifat spontan. Kompetensi kepribadian adalah seperangkat nilai yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas. Kepribadian adalah sesuatu yang abstrak, sulit dilihat dan hanya dapat diketahui melalui penampilan dari luarnya saja. Kompetensi Kepribadian meliputi dimensi: 1). Normatif, 2) Keteladanan, 3) Penampilan, 4) Sikap. (Mulyasa, 2007:117).

Kompetensi kepribadian adalah seperangkat nilai yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas. Faktor yang terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Karena dengan kepribadian itulah seorang guru bisa menjadi seorang pendidik dan pembina bagi anak didiknya, atau bahkan sebaliknya. Kepribadian adalah sesuatu yang abstrak, sulit dilihat dan hanya dapat diketahui melalui penampilan dari luarnya saja. Misalnya dalam ucapannya, tindakannya, dan lain-lain.

Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia. Pada kemampuan ini mengajarkan konsep pendidikan teladan artinya guru memberikan citra yang baik kepada murid agar senantiasa murid mengikuti contoh yang baik pula, karena padasarnya guru merupakan representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru.

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah meliputi: (1) Berakhlak mulia. (2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. (3) Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah. (4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas. (5) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah. (6) Memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin.

Kompetensi kepribadian kepala sekolah dapat dilihat dan kepribadiannya yang menyangkut akhlaknya yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, menjadi teladan bagi komunitas di sekolah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah, serta memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan (Priansa, 2017:87).

Kompetensi yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu: (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, dan (5) sosial. Tidak hanya kompetensi secara akademik dan keterampilan, namun penguasaan diri meliputi kepribadian dan sosial menjadi syarat untuk menjadi seorang kepala sekolah (Mariati, 2013).

Menurut penjabaran PP Nomor 74 Tahun 2008 pasal 3 ayat 5, “Kompetensi kepribadian adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif, dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, serta mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan” (PPG, 2008:8).

Adapun indikator yang mengukur tentang kompetensi kepribadian kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 yaitu: (1) berakhlak mulia dan menjadi teladan, (2) berintegritas kepribadian yang kuat, (3) berinisiasi untuk mengembangkan diri, (4) transparan, (5) mampu mengendalikan diri, dan (6) memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan. Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan indikator ini sebagai dimensi untuk mengukur kepribadian kepala sekolah antara lain Sari & Manap (2019) dan Sopandi (2019).

Kepribadian adalah sesuatu yang abstrak, sulit dilihat dan hanya dapat diketahui melalui penampilan dari luarnya saja. Kompetensi kepribadian kepala sekolah adalah kemampuan yang melekat dalam diri kepala sekolah secara mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, serta berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang melekat dalam diri kepala sekolah yang mencerminkan keadaan jiwa yang mengajak atau mendorong kepada perbuatannya tanpa pertimbangan akal dan pikirannya dan bersifat spontan. Kompetensi kepribadian meliputi dimensi: (1). Dimensi normatif, meliputi indikator perilaku yang sesuai norma agama, sesuai norma hukum, sesuai kebudayaan sosial, sesuai Undang-undang. (2) Dimensi keteladanan meliputi indikator pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi siswa, teladan masyarakat. (3) Dimensi penampilan meliputi indikator penampilan yang stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, evaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri. (4) Dimensi sikap meliputi indikator disiplin, ulet, tidak mengenal lelah dan bekerja dengan ikhlas sebagai pengabdian kepada Tuhan, bangsa dan negara (Mulyasa, 2007:117).

2. Motivasi Berprestasi

Mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi mengandung makna dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga berarti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (<https://kbbi.web.id/motivasi>). Masih Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berprestasi mengandung makna mempunyai prestasi dalam suatu hal (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya).

Motivasi adalah “suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu” (Usman, 2006:28). Menurut Mc.Donald, motivasi adalah ‘perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan’ (Sardiman, 2010:161).

Setiap karakter yang melekat dalam diri seseorang memiliki ciri khas yang ditampilkan dalam aktivitasnya, termasuk di dalamnya motivasi berprestasi. Para guru mempunyai cadangan

energi potensial pada diri masing-masing guru, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal tersebut sesuai dengan pendapat McClelland dalam Hasibuan (2013:163) yang menyatakan bahwa ‘energi yang dilepaskan karena didorong oleh kekuatan motivasi dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, nilai insentif yang terlekat pada tujuan.’

“Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik” (Uno, 2010:47). Bila tidak ada motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa karena tidak ada kemampuan yang berasal dari dalam diri guru, maka tidak akan tercapainya pengajaran yang baik. Menurut Mc. Clelland bahwa ‘hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: ‘kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan’ (Siagian, 2009:167).

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi menurut Sumantri (2001:53) berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti to move. Istilah tersebut melibatkan tiga komponen utama, yaitu : (a) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (b) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (c) bagaimana perilaku itu dipertahankan. Dengan demikian, motivasi itu diartikan sebagai kekuatan dalam diri manusia untuk berperilaku tertentu. Sementara Luthans (1973), dikutip Sumantri (2001:54) memandang; Motivasi memiliki tiga elemen, yaitu: *Needs*, keseimbangan kebutuhan tercipta bila terjadi ketidaksesuaian bersifat fisiologis maupun psikologis. *Drives*, merupakan suatu kekurangan disertai pengarahan. *Goals*, adalah segala sesuatu yang meredakan suatu kebutuhan dan mengurangi dorongan. Menurut Winardi (2002) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak disebut motivasi kerja motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah.

Motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi (Purwanto, 2009:219). Menurut Susanto (2018:35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai ciri-ciri meliputi: (1) Berusaha berbuat sesuatu yang telah menjadi tugasnya: Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memperhatikan apapun yang menjadi tugasnya. Menjalankan tugasnya sesuai dengan baik. (2) Berusaha menjadi yang lebih baik dibanding dengan orang-orang lain: bagi seseorang yang bermotivasi berprestasi tinggi, hidup merupakan sebuah kompetisi. Dan ia harus keluar sebagai yang terbaik di antara lainnya. (3) Mencari umpan balik untuk hal yang telah ia lakukan/kerjakan: umpan balik sangat dibutuhkan seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, karena dengan umpan balik yang diberikan pihak lain ia mampu mengetahui bagaimana respon atas apa yang telah ia kerjakan. (4) Memiliki tanggungjawab pribadi: seseorang yang memiliki motivasi tinggi selalu memiliki tanggungjawab untuk semua hal yang menjadi tanggungjawabnya. Keberhasilan dianggap merupakan sebuah hal yang menjadi tanggungjawab pribadinya. (6) Memilih resiko yang sedang, karena dengan resiko yang sedang berarti ia memiliki peluang untuk memperbaiki sebuah kegagalan dan mencapai keberhasilan yang jauh lebih baik (Azwar, 2011:150).

Setiap sekolah selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup sekolah tetap terjaga. Untuk itu langkah yang perlu diambil dalam menjaga stabilitas produktivitasnya (tenaga kerja), kalau perlu ditingkatkan. Para ahli manajemen sumberdaya

manusia menyebutkan, bahwa upaya meningkatkan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kemampuan sumberdaya manusia organisasi itu sendiri. Pendapat seperti itu didukung oleh keyakinan bahwa, tinggi rendahnya produktivitas kerja individu anggota organisasi ditentukan oleh motivasi dan kemampuan (Mejia, Balkin dan Cardy, 1998 dalam Komalia, 2013:52).

Karakteristik motivasi berprestasi menurut Mangkunegara (2010:19-20) terdapat enam karakteristik yang menunjukkan individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul resiko, (c) mengambil keputusan yang moderat (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Susanto (2018:35) mengemukakan beberapa karakteristik motivasi berprestasi antara lain: a) mempunyai tanggung jawab pribadi b) menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan c) berusaha bekerja kreatif, yakni gigih dan giat mencari cara kreatif untuk menyelesaikan tugas d) berusaha mencapai cita-cita e) mengadakan antisipasi agar tidak terjadi kegagalan f) melakukan kegiatan sebaik-baiknya.

Purwanto (2009:219-220) berpendapat bahwa karakteristik dari motivasi berprestasi, khususnya pada bidang akademik yaitu: (1). Persistence atau ulet dalam tugas prestasi terutama pada waktu menghadapi rintangan seperti kesulitan, kebosanan, ataupun kelelahan; dan (2). Effort atau mengerahkan usaha baik berupa usaha secara fisik maupun usaha secara kognitif seperti misalnya menerapkan strategi kognitif ataupun strategi metakognitif. (3). Choice atau memilih terlibat dalam tugas akademik daripada tugas-tugas nonakademik

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pengertian motivasi kerja didefinisikan oleh Hoy dan Miskel (2001) yaitu: *Contend that the challenge for administrators is to develop highly motivated teacher who are actively engaged in teaching and learning open to new ideas and approaches, and committed to students and change over the lifetime of their teaching careers.* Motivasi adalah dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu berdasarkan alasan diantaranya: kekuasaan, pengakuan, penghargaan, kesejahteraan.

Motivasi pada diri seseorang dapat berubah bila motif yang mendorongnya untuk melakukan suatu aktivitas juga berubah. Karena motivasi bukan sesuatu yang bebas dari pengaruh-pengaruh misalnya lingkungan, kemampuan fisik, pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, minat dan cita-cita hidup. Mengenai motivasi berprestasi yang pertama kalinya diperkenalkan oleh McClelland (Robbins, 1996:47) dinyatakan sebagai berikut; *“Achievement motivation is indicated by some on waiting to perform better or carrying about performing better”*. Lebih jauh Clelland menyampaikan karakteristik motivasi berprestasi sebagaimana dikutip Mangkunegara (2001:103) bahwa, enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. (2) Berani mengambil dan memikul resiko. (3) Memiliki tujuan yang realistis. (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Bertitik tolak dari pendapat para ahli diatas dapat disederhanakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sehingga tujuan akan tercapai. Dengan dimensi: (1) Memiliki tanggung jawab tinggi; (2) Berani mengambil/memikul resiko; (3) Memiliki tujuan yang real; (4) Memiliki rencana kerja; (5) Memanfaatkan umpan balik; (6) Mencari kesempatan merealisasikan rencana (McClelland dalam Mangkunegara, 2001:103).

3. Kinerja Sekolah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja mengandung makna sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (<https://kbbi.web.id/kinerja>). Sekolah adalah

bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada). Kinerja sebagai unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja tersebut merupakan akumulasi dari sejumlah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki yang dinyatakan dalam perilaku aktual atau disebut unjuk kerja. Hickman (2000:225) mengatakan bahwa kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Prawirosentono (2000:2) mengemukakan bahwa istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang berarti: (1) Melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab; (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Nawawi (2002:234) menggunakan istilah "*karya*" sebagai suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Penilaian karya atau kinerja setiap pekerja menyangkut kemampuan pekerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kast dan Rosenzweig (2005:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran-sasaran yang relevan. Pendapat ini diperkuat oleh Stoner dan Freeman (2004:249) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Sejalan dengan model Vroom, Sutermeister (2000:45) berpendapat bahwa "*...we have recognized that employee performance depends on both ability and motivation*". Selanjutnya diungkapkan bahwa: "*Ability is deemed to result from knowledge and skill. Knowledge in turn is affected by education, experience, training and interest. Skill is affected by attitude and personality as well as by education, experience, training and interacting forces in physical condition of the joy and individual need*".

Dengan kata lain "*performance*" atau kinerja ditentukan oleh (1) kemampuan yang diperoleh dari hasil pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan (2) motivasi, yang merupakan perhatian khusus dari hasrat seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Pengertian kinerja lainnya diungkapkan oleh Sianipar (2000:4), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis dan akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi berprestasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja personal apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya.

Kriteria atau indikator kinerja sekolah diadaptasi dari komponen-komponen sekolah yang menjadi bahan penilaian berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS). Penentuan kriteria di Badan Akreditasi Sekolah lebih bernuansa "dikotomis", artinya lembaga tersebut apakah sekolah memenuhi standar minimal, yang akan dinyatakan "terakreditasi" atau tidak memenuhi syarat minimal, yang dinyatakan "tidak terakreditasi". Sedangkan pada konsep penilaian kinerja yang lebih bernuansa pembinaan berkesinambungan, penilaian lebih menekankan pada identifikasi permasalahan sekolah melalui penilaian kinerja, dimana kelemahan-kelemahan yang ada di sekolah diusahakan di atasi dengan berbagai kebijakan sekolah, baik pada tingkat kabupaten/kota, propinsi, maupun tingkat Departemen CQ. Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. (Depdiknas, 2005:4).

Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan instrumen yang komprehensif dan dikembangkan berdasarkan pada standar mutu yang ditetapkan, hasil penilaian diharapkan dapat memetakan secara utuh dan komprehensif profil sekolah. Oleh karena itu fungsi dari sistim penilaian menurut Depdiknas (2005:4) yakni: (1) Dari sisi pengetahuan, yakni sebagai informasi bagi semua pihak tentang kelayakan dan kinerja sekolah dilihat dari berbagai unsur terkait, mengacu pada standar yang ditetapkan beserta aspek-aspek sekaligus indikatornya. (2) Dari sisi akuntabilitas, yakni sebagai bentuk pertanggung-jawaban sekolah kepada masyarakat, apakah layanan yang dilaksanakan dan diberikan oleh sekolah telah memenuhi harapan atau keinginan masyarakat. (3) Dari sisi pembinaan dan pengembangan, yakni sebagai dasar bagi sekolah, pemerintah, dan masyarakat dalam upaya peningkatan atau pengembangan mutu sekolah. (Depdiknas, 2005:4).

Dalam pengembangan alat evaluasi, termasuk pengembangan instrumen penilaian kinerja sekolah, agar dapat dipertanggung-jawabkan secara akademik memerlukan konstruk yang dapat dijadikan acuan pengembangan kisi-kisi. Dengan mengacu pada konstruk tersebut, selanjutnya dikembangkan komponen-komponen sekolah, aspek-aspek, beserta indikator-indikatornya. Berdasarkan indikator tersebut dikembangkan butir-butir penilaian, yang memiliki validitas yang dapat dipertanggung-jawabkan secara akademik.

Dalam proses penilaian kinerja sekolah terkait oleh dua fokus utama yakni kelayakan dan kinerja. Kelayakan yang terkait dengan sumber daya, dan sarana yang dimiliki oleh sekolah. Sedangkan kinerja dapat dilihat dari proses dan hasil pendidikan yang dapat dicapai oleh sekolah. Kedua fokus utama tersebut tercakup dalam indikator-indikator yang telah dikembangkan berdasarkan konstruk kinerja sekolah. Untuk kepentingan penilaian kinerja sekolah pengembangan konstruk sekolah didasarkan atas makna atau hakekat kualitas sekolah, baik yang digali dari bahan kepustakaan maupun dari pandangan-pandangan pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan di sekolah.

Konstruk yang dikembangkan ini menggambarkan kualitas sekolah secara general. Oleh karena itu, konstruk ini hanya dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan instrumen penilaian kualitas yang bersifat general. Dengan demikian penilaian yang bersifat khusus (sekolah yang memiliki spesifikasi tertentu), selain menggunakan instrumen ini juga harus ada instrumen tambahan untuk mengungkap aspek-aspek yang bersifat khusus. Depdiknas (2005:17).

Setiap komponen, aspek, dan indikator memiliki bobot yang telah ditentukan berdasarkan besar kecilnya kontribusi komponen terhadap keseluruhan instrumen, aspek terhadap komponen, dan indikator terhadap aspek. Indikator-indikator penilaian kinerja sekolah merupakan acuan untuk mengembangkan butir-butir penilaian kinerja sekolah. Indikator ini dijabarkan dari aspek-aspek penilaian yang menjadi fokus penilaian, yang merupakan jabaran dari komponen-komponen kinerja sekolah. Dalam merumuskan indikator-indikator ini digunakan kriteria: (1) Teramati, kriteria ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan sebagai acuan pengembangan butir-butir penilaian harus dapat diamati substansi dan keberadaannya. (2) Terukur, kriteria ini menunjukkan bahwa setiap indikator dapat diukur dan ditunjukkan. (3) Praktis, kriteria ini menunjukkan bahwa dari setiap indikator harus dapat diturunkan butir-butir penilaian yang akan digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja sekolah. (4) Relevan, kriteria ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang dikembangkan harus relevan dengan harapan pihak yang berkepentingan di sekolah. (5) Representatif, kriteria ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang dikembangkan harus mewakili aspek-aspek tertentu dari komponen kualitas sekolah (Depdiknas, 2005:19).

Muhroji (2012) memaparkan bahwa berdasarkan tujuan penyelenggaraan sekolah dan standar kompetensi siswa yang diharapkan setelah mengikuti pendidikan, maka penyusunan indikator kinerja sekolah dapat dilihat dari komponen-komponen: kurikulum, peserta didik, ketenagaan guru, sarana dan prasarana, organisasi dan manajemen sekolah, pembiayaan, peran serta masyarakat. Indikator kinerja sekolah dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1: Indikator Kinerja Sekolah

No	Komponen	Indikator Kinerja
1	Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketersediaan kurikulum nasional b. Ketersediaan kurikulum lokal c. Jumlah jam belajar efektif tiap semester d. Pembagian tugas mengajar e. Pelaksanaan penilaian f. Program bimbingan belajar dan karir g. Daya serap kurikulum nasional h. Daya serap kurikulum lokal
2	Peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Daya tampung sekolah b. Jumlah siswa tiap kelas c. Jumlah pendaftar siswa baru tiap tahun d. Persyaratan penerimaan siswa baru e. Tingkat absensi siswa

		<ul style="list-style-type: none"> f. Tingkat putus sekolah g. Tingkat mengulang siswa h. Tingkat kelangsungan belajar siswa i. Pakaian seragam siswa j. Kegiatan ekstrakurikuler
3	Ketenagaan/guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah guru bidang studi b. Jumlah guru yang berkualifikasi c. Rasio guru dengan siswa d. Jumlah jam mengajar tiap minggu e. Tingkat pendidikan guru f. Jumlah guru pembimbing g. Jumlah tenaga pustakawan h. Jumlah tenaga laboran i. Jumlah karyawan administratif j. Jumlah guru dan karyawan honorer k. Kesepakatan kerja/peraturan kerja l. Pengembangan guru dan karyawan m. Kepatuhan terhadap kode etik profesi
4	Sarana dan prasarana	<ul style="list-style-type: none"> a. Luas tanah sekolah b. Luas bangunan sekolah c. Macam dan ruang sekolah; ruang kelas; ruang laboratorium; ruang perpustakaan; ruang kantor dsbnya d. Macam dan jumlah perabot sekolah e. Macam, jenis dan jumlah buku perpustakaan f. Macam, jenis dan jumlah peralatan sekolah g. Infrastruktur sekolah h. Macam dan jumlah sarana olah raga
5	Organisasi dan manajemen sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Struktur organisasi sekolah b. Personalia dalam struktur organisasi sekolah c. Uraian tugas dalam struktur organisasi sekolah d. Mekanisme kerja dari struktur organisasi sekolah e. Pemahaman misi, visi sekolah oleh guru f. Tingkat kehadiran guru Tingkat kehadiran tenaga pendidik lainnya g. Tingkat kehadiran pendidik lainnya h. Tingkat kehadiran karyawan i. Tingkat kehadiran siswa j. Tertb administrasi
6	Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sumber dana dari pemerintah b. Sumber dana dari orang tua murid c. Sumber dana dari masyarakat d. Ketersediaan dana e. Komponen-komponen yang dibiayai f. Anggaran sekolah g. Laporan realisasi anggaran h. Pemeriksaan laporan keuangan sekkolah

7	Peranserta masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Dukungan BP3/Komite Sekolah atau Dewan Sekolah b. Keterlibatan orang tua dalam pengambilan keputusan sekolah c. Keterlibatan masyarakat dalam pengambilan kebijakan sekolah d. Keterlibatan dunia usaha dalam pengembangan sekolah
---	-----------------------	--

Sumber: Muhroji (2012) diolah kembali

Sekolah sebagai bagian dari institusi sektor publik dituntut untuk melaksanakan pengelolaan pendidikan dengan transparan sebagai bentuk akuntabilitas terhadap *stakeholders* pendidikan. Di sisi lain sekolah harus menyadari dan lebih memperhatikan pentingnya pengukuran kinerja, sebagai sarana untuk memantau tingkat perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi utamanya terkait dengan pelayanan kepada *stakeholders*. Pengukuran kinerja sekolah yang baik haruslah bersifat komprehensif, termasuk pengukuran-pengukuran penting dari seluruh bidang operasional yang ada di sekolah.

Kinerja sekolah adalah tampilan kerja sekolah di bidang akademik dan non-akademik yang merupakan hasil kerja terpadu kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, penjaga, komite sekolah, dan unsur lain yang ada di sekolah. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Muhroji (2012), yaitu: (1) Kurikulum; (2) Peserta Didik; (3) Ketenagaan (guru); (4) Sarana prasarana; (5) Organisasi dan manajemen sekolah; (6) Pembiayaan; (7) Peranserta masyarakat.

C. METODE PENELITIAN

Langkah penting untuk mewujudkan penelitian yang sah adalah bagaimana menentukan metode penelitian yang digunakan. Berdasarkan jenis dan analisis data, maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena datanya berbentuk angka dan analisis yang digunakan analisis statistik. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik, dan pola hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017:115).

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan dengan desain *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*). Penelitian dengan metode *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis di mana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta yang telah terjadi/pernah dilakukan oleh subyek penelitian, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu (Ibrahim dan Sudjana, 2011:57). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Azwar (2011:8-9) yang menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan korelasi.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner. Angket yang diunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yang diberikan langsung kepada responden sebagai sumber data pertama. Arikunto (2007:28) mengatakan responden adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja sekolah (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 2.

Tabel 2: Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y
Correlation

		Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah	Kinerja Sekolah
Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000
	R Square		.326
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2, ditemukan korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y sebesar 0,571 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Kondisi tersebut menandakan bahwa korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y sedang dan signifikan. Sementara itu, nilai *R square* sebesar 0,326 menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah memiliki kontribusi sebesar 32,6% terhadap kinerja sekolah. Adapun sisanya sebesar 67,4% merupakan kontribusi dari variabel motivasi berprestasi guru dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja sekolah. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3: Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.028	9.341		1.288	.202
	Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah	.819	.137	.571	5.988	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 12,028 + 0,819X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 12,028 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1), maka nilai kinerja sekolah (Y) adalah tetap 12,028. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,819 yang menyatakan adanya kontribusi positif dimana setiap perubahan satu nilai kompetensi kepribadian kepala sekolah akan memberikan kenaikan kinerja sekolah sebesar 12,847. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Dengan demikian, kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja sekolah adalah signifikan.

Dari paparan di atas, dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yaitu adanya kontribusi sebesar 0,571, sehingga $r_{yx1} > 0$, maka diketahui bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat kontribusi signifikan kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja sekolah.

Pengujian kedua diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja sekolah (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 4.

Tabel 4: Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y
Correlations

		Motivasi Berprestasi Guru	Kinerja Sekolah
Motivasi Berprestasi Guru	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000
	R Square		.290
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4, ditemukan korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y sebesar 0,538 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Kondisi tersebut menandakan bahwa korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y sedang dan signifikan. Sementara itu, nilai *R square* sebesar 0,290 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi sebesar 29,0% terhadap kinerja sekolah. Adapun sisanya sebesar 71,0% merupakan kontribusi dari variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja sekolah. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5: Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.131	6.727		4.628	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.599	.109	.538	5.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 31,131 + 0,599X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 31,131 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi berprestasi guru (X_2), maka nilai kinerja sekolah (Y) adalah tetap 31,131. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,599 yang menyatakan adanya kontribusi positif dimana setiap perubahan satu nilai motivasi berprestasi guru akan memberikan kenaikan kinerja sekolah sebesar 31,730. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05, sehingga kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja sekolah adalah signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana yaitu dengan adanya kontribusi sebesar 0,538, maka $r_{yx2} > 0$, sehingga hasil akhirnya H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat kontribusi signifikan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja sekolah.

Pengujian ketiga diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi ganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui derajat kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) dan motivasi berprestasi guru (X_2) secara simultan terhadap kinerja sekolah (Y). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 6.

Tabel 6: Uji Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.429	8.385

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru, Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi ganda menunjukkan terdapat korelasi antara kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan dengan kinerja sekolah sebesar 0,666 yang berarti korelasinya kuat. Besarnya *R square* adalah 0,444 menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja sekolah dikonstruksi kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan sebesar 44,4%. Sisanya sebesar 55,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon). Adapun untuk mengetahui nilai signifikansinya dilakukan dengan menggunakan uji F seperti yang diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7: Uji Signifikansi Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4097.725	2	2048.863	29.142	.000 ^b
	Residual	5132.433	73	70.307		
	Total	9230.158	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru, Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Sig. Sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Dengan demikian, kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap kinerja sekolah adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi ganda mengenai kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap kinerja sekolah. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 8.

Tabel 8: Uji Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.901	9.002		.100	.921
	Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah	.611	.136	.426	4.500	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.414	.105	.372	3.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi ganda berupa, $\hat{Y} = 0,901 + 0,611X_1 + 0,414X_2$. Dalam persamaan tersebut, konstantanya adalah 0,901 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) dan motivasi berprestasi guru (X_2), maka nilai kinerja sekolah (Y) cenderung tetap sebesar 0,901. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,611 dan 0,414 menyatakan

adanya kontribusi positif dimana setiap perubahan satu nilai kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan akan memberikan kenaikan kinerja sekolah sebesar 1,926. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja sekolah.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda yaitu adanya kontribusi sebesar 0,666, sehingga $R_{y(x_1x_2)} > 0$, maka hasilnya adalah H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap kinerja sekolah.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar 32,6%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sekolah dalam penelitian ini tidak hanya dikontribusi oleh kompetensi kepribadian kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) selain motivasi berprestasi guru yang juga berkontribusi namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, kompetensi kepribadian kepala sekolah dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja sekolah.

Adapun berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah dan kinerja sekolah pada masing-masing berkategori sedang, yang ditunjukkan oleh persentase skor rata-rata sebesar 67,87% dan 67,61%. Pada variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah yang diteliti, terdapat 3 dimensi yang berkategori sedang, diantaranya: 1) dimensi normatif, khususnya indikator sesuai kebudayaan dan sesuai undang-undang, 2) keteladanan, khususnya indikator teladan masyarakat, dan 3) sikap, khususnya indikator ulet. Hal ini menginformasikan bahwa dari keempat dimensi pada variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah ada tiga dimensi yang masih dinilai responden perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar didapatkan peningkatan lebih baik, khususnya terkait dimensi keteladanan. Kondisi serupa juga ditemui pada variabel kinerja sekolah dimana tiga dari ketujuh dimensinya berkategori sedang, diantaranya: 1) dimensi kurikulum, khususnya indikator ketersediaan kurikulum nasional, 2) organisasi dan manajemen, khususnya indikator uraian tugas dalam struktur organisasi sekolah, 3) peran serta masyarakat, khususnya indikator dukungan Komite Sekolah atau Dewan Sekolah. Hal ini menginformasikan bahwa tiga dari ketujuh dimensi pada variabel kinerja sekolah tersebut masih dinilai responden perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar didapatkan peningkatan yang lebih baik, khususnya terkait dimensi kurikulum.

Berdasarkan data yang disajikan, terdapat beberapa masalah dan hambatan yang ditemukan oleh guru dalam konteks kinerja sekolah dasar. Secara umum, tingkat kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) menunjukkan tingkat yang sedang, dengan rata-rata persentase sekitar 67%. Beberapa dimensi kompetensi kepribadian kepala sekolah seperti normatif, keteladanan, dan sikap menunjukkan kriteria "Sedang." Ini menandakan bahwa tingkat kompetensi kepribadian kepala sekolah dalam aspek kepribadian yang mencakup kepatuhan terhadap norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, serta keteladanan dan sikap disiplin, berada pada tingkat yang memadai.

Penyebab dari tingkat kompetensi kepribadian kepala sekolah yang sedang ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Mungkin pemahaman kepala sekolah tentang pentingnya mengikuti norma-norma yang ada dalam agama, hukum, sosial, dan kebudayaan kurang kuat. Selain itu, pelatihan atau pengembangan diri dalam aspek keteladanan dan sikap yang baik mungkin perlu lebih ditingkatkan. Mungkin juga ada tekanan atau tuntutan lain yang dapat memengaruhi kemampuan kepala sekolah untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan disiplin, ulet, dan ikhlas.

Kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja sekolah dasar dapat dilihat dalam beberapa aspek. Dalam hal ini, karena kompetensi kepribadian yang berada pada tingkat yang memadai, kepala sekolah dapat memberikan kontribusi positif dalam memberikan teladan kepada siswa dan masyarakat. Meskipun demikian, sikap dan disiplin yang berada pada tingkat yang memadai juga perlu terus ditingkatkan agar kepala sekolah dapat menjalankan tugas manajerialnya dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan.

Hasil temuan ini sesuai dengan kerangka berpikir bahwa semakin baik kompetensi kepribadian kepala sekolah maka akan diikuti dengan kinerja sekolah yang semakin tinggi. Artinya, setiap peningkatan atau perubahan satu nilai terhadap aspek/dimensi-dimensi yang membangun kompetensi kepribadian kepala sekolah akan berkontribusi pada kenaikan kinerja sekolah. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian Juharyanto (2017) di mana kompetensi kepribadian merupakan landasan bagi kepala sekolah dalam mewujudkan perannya sebagai agen perubahan bagi peningkatan kinerja sekolah. Selain itu juga selaras dengan hasil penelitian Benoliel (2021) bahwa sifat kepribadian kepala sekolah dapat memengaruhi perilaku kepemimpinan mereka dan efektivitas tim manajemen sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. Adapun sifat kepribadian tersebut mencakup berbagai aspek kepribadian yang relevan untuk kepemimpinan, seperti kepemimpinan inklusif, komunikasi yang efektif, empati, integritas, dan kemampuan untuk berkolaborasi. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja sekolah. Semakin optimal kompetensi kepribadian kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja sekolah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi berprestasi guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar 29,0%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sekolah dalam penelitian ini tidak hanya dikonstruksi oleh motivasi berprestasi guru saja, ada faktor lain (epsilon) selain kompetensi kepribadian kepala sekolah yang juga berkontribusi namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, motivasi berprestasi guru dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja sekolah.

Adapun berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi berprestasi guru dan kinerja sekolah, diketahui bahwa keduanya berkategori cukup baik. Variabel motivasi berprestasi guru memiliki persentase skor rata-rata sebesar 60,93% sedangkan kinerja sekolah memiliki persentase skor rata-rata sebesar 67,61%. Pada variabel motivasi berprestasi guru yang diteliti, terdapat 5 dimensi yang berkategori sedang, diantaranya: 1) dimensi memiliki tanggung jawab tinggi, khususnya indikator melaksanakan evaluasi, 2) berani mengambil/memikul resiko, khususnya indikator berani mengambil resiko, 3) memiliki tujuan yang real, khususnya indikator memiliki cita-cita yang wajar, 4) memanfaatkan umpan balik, khususnya indikator menghargai usulan siswa dan menerima kritik, dan 5) mencari kesempatan merealisasikan rencana, khususnya indikator mencari peluang waktu. Hal ini menginformasikan bahwa lima dari keenam dimensi pada variabel motivasi berprestasi guru masih dinilai responden perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar didapatkan peningkatan lebih baik, khususnya dimensi memanfaatkan umpan balik pada indikator menghargai usulan siswa dan menerima kritik. Adapun pada variabel kinerja sekolah dimana tiga dari ketujuh dimensinya berkategori sedang, diantaranya: 1) dimensi kurikulum, khususnya indikator ketersediaan kurikulum nasional, 2) organisasi dan manajemen, khususnya indikator uraian tugas dalam struktur organisasi sekolah, 3) peran serta masyarakat, khususnya indikator dukungan Komite Sekolah atau Dewan Sekolah. Hal ini menginformasikan bahwa tiga dari ketujuh dimensi pada variabel kinerja sekolah tersebut masih dinilai responden perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar didapatkan peningkatan yang lebih baik, khususnya terkait dimensi kurikulum.

Dalam data yang disajikan, terlihat beberapa masalah dan hambatan yang ditemukan oleh guru dalam konteks kinerja sekolah dasar. Salah satu faktor yang dapat menjadi penyebabnya adalah tingkat motivasi berprestasi guru (X_2) yang berada pada tingkat yang sedang, dengan rata-rata persentase sekitar 57%. Beberapa dimensi motivasi berprestasi guru seperti memiliki tanggung jawab tinggi, berani mengambil/memikul resiko, memiliki tujuan yang real, serta memanfaatkan umpan balik menunjukkan kriteria "Sedang" atau "Sedang Baik." Hal ini mengindikasikan bahwa guru-guru dalam sekolah ini mungkin memiliki motivasi yang kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penyebab dari tingkat motivasi berprestasi guru yang sedang ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Mungkin kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai untuk guru-guru dalam mencapai hasil yang lebih baik dapat memengaruhi motivasi mereka. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang semakin meningkat juga dapat menghambat motivasi guru. Guru-guru

mungkin merasa terbatas dalam mencari peluang atau dukungan untuk merealisasikan rencana kerja mereka.

Kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja sekolah dasar dapat tercermin dalam beberapa aspek. Dalam hal ini, tingkat motivasi yang sedang dapat memengaruhi cara guru mengajar, melaksanakan evaluasi, dan melibatkan siswa dalam pembelajaran. Jika motivasi guru meningkat, mereka mungkin akan lebih bersemangat dalam mencari inovasi dalam kurikulum dan metode pengajaran. Namun, motivasi guru yang sedang juga dapat membatasi kemampuan mereka untuk mengambil risiko dalam mencari peluang dan solusi baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil temuan ini sesuai dengan kerangka berpikir, yaitu semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula kinerja sekolah. Hal ini mendukung hasil penelitian Solobutina dan Nesterova (2019) yang menunjukkan bahwa guru yang termotivasi secara intrinsik untuk mencapai prestasi cenderung lebih aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Dalam hal ini, guru mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan praktik pengajaran sebagai bagian dari bentuk kinerja sekolah yang tinggi. Selain itu juga selaras dengan hasil penelitian Purwanto (2022) yang memperlihatkan bahwa implementasi studi banding berdampak pada peningkatan kualitas guru dan kinerja sekolah. Dalam hal ini, studi banding memunculkan inspirasi bagi guru untuk mendapatkan semangat baru dalam meningkatkan praktik pengajaran dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik yang mana mencerminkan dampak positif motivasi berprestasi guru. Dengan demikian, terbukti bahwa motivasi berprestasi guru berkontribusi terhadap kinerja sekolah. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat kinerja sekolah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja sekolah sebesar 44,4%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sekolah tidak hanya dikontribusi oleh kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru saja, ada faktor lain (epsilon) yang juga berkontribusi namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja sekolah.

Kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap kinerja sekolah dasar adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat mendorong perubahan positif dalam kurikulum, metode pengajaran, dan interaksi dengan siswa. Oleh karena itu, penting untuk menggabungkan upaya untuk meningkatkan kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersamaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sakerani, *et al.* (2021) yang memperlihatkan bahwa kepribadian kepala sekolah menjadi bagian dari landasan kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi guru untuk mencapai prestasi tinggi yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja sekolah yang lebih baik secara keseluruhan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Muadin dan Akmalia (2022) bahwa kepemimpinan demokratis, yang mana didalamnya meliputi aspek kepribadian/keteladanan, kemampuan berkomunikasi, kapasitas pengambilan keputusan, dan kemampuan memotivasi bawahan, dapat mempengaruhi budaya sekolah berprestasi sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekolah. Dengan kata lain, kompetensi kepribadian kepala sekolah ketika disertai motivasi berprestasi guru dapat menjadi elemen-elemen kunci dalam membentuk lingkungan sekolah yang mendukung pencapaian kinerja sekolah dengan lebih baik. Dengan demikian, tingginya kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan akan diikuti pula oleh semakin tingginya tingkat kinerja sekolah.

E. KESIMPULAN

Berikut merupakan simpulan oleh penulis berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini: (1) Kompetensi kepribadian kepala sekolah berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah pada, sebesar 32,6%. (2) Motivasi berprestasi guru berkontribusi secara

positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah, sebesar 29,0%. (3) Kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah, sebesar 44,4%.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S, (2007), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2011), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benoiel, P. (2021). Is It Your Personality, Your Boundary Leadership or Both? An Integrative Approach for the Improvement of School Management Team Effectiveness. *Journal Of Educational Administration*, 59(6), 669-687.
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Ed, New York: Mac Graw Hill.
- Effendi. U. (2016) *Psikologi Konsumen*, Jakarta: Raja Wali Persada.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hickman, R. Graig. (2000). *Mind Manager, Soul of Leader*. New York: Wiley and Stone.
- Hoy, W.K. & Cecil G.M. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Mc Graw Hill.
- Ibrahim, dan Sudjana. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Sinar Biru Algensindo.
- Juharyanto, J. (2017). Implementation of Principal Personality Competency as a Change Agent on School Achievement in Remote Area One Roof School. In *2nd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2017)* (34-38). Atlantis Press.
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J.E. (2005). *Organisasi dan Manajemen* Terjemahan Hasyim Ali. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komalia, (2013), Kualitas Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* Vol.XVII No.1 Oktober 2013
- Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mariati, (2013). Kompetensi Manajerial Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTSN Mauraxa Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan Serambi Ilmu*, 15 (2), 83-89.
- McCall. R.B. (1970). *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Muadin, A., & Akmalia, R. (2022). The Quality of Leadership: A Model of Merit-Based Culture in East Borneo. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 6(2), 185-196.
- Muhroji. (2012). Anggaran dan Pengukuran Kinerja Sekolah (SMU). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 22(1), 50-60.
- Mukhtar & Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada (GP Press); Jakarta.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi. H. (2002). *Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ.Press.
- Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. 2005. *Kinerja Sekolah*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Nomor 63 tahun 2009 tentang *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang *Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah*

- Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS), Dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA)*
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang *Guru*. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Prawirosentono. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPFPE
- Priansa D. J. (2007). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. E. (2022). Peran Studi Banding dalam Meningkatkan Kualitas Guru dan Kinerja Sekolah. *Jurnal Kridatama Sains dan Teknologi*, 4(02), 173-185.
- Purwanto, N. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Purwanto. Y. (2007). *Psikologi Kepribadian Integrasi Nafsiyah dan Aqliyah Perspektif Psikologi Islam*. Surakarta: Refika Aditama.
- Raharjo, S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>).
- Robbins, Stephan, P. (1996). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sakerani, S., Suhaimi, S., Wahdini, E., & Amberansyah, A. (2021). Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize with Kindergarten Teacher Performance in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 5(7), 193-204.
- Sardiman, A. M. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. S., & S. Manap. (2019). Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2), 158-167.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009) *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 5th Edition, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Siagian. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sianipar. (2000). *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: LAN-RI.
- Solobutina, M., & Nesterova, M. (2019). Teachers' Professional Development: The Components of Achievement Motivation. *ARPHA Proceedings*, 1, 851-864.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 2 (2): 121-130.
- Stonner, E & Freeman, D.G. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf
- Sumantri, Suryana. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Susanto A. B. (2018). *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sutermeister. R. (2000). *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uno. H.B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Usman. M.U. (2006), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wiratna. S.V. (2015), *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.